SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

Düzenleyen

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

İŞLETME FAKÜLTESİ

15-16 Kasım 2013

SAKARYA

1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Prof. Dr. Orhan BATMAN
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Doç. Dr. Mehmet SARIIŞIK
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN
Uzm. Hakan YALÇINER
Arş. Gör. Mustafa ARAS
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN
Arş. Gör. Emre EROL
Arş. Gör. Salim İBİŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN
Arş. Gör. Osman USLU
Arş. Gör. Bora YENİHAN

1. Basım : Kasım 2013

Bu kitabın tüm yayın hakları Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'ne aittir. Yazılı izin almaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS	Sakarya Üniversitesi Rektörü Kongre Onursal Başkanı
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Hakkı BİÇER	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Canan ÇETİN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN	
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Erol EREN	
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Hayat E. KABASAKAL	Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal TEKARSLAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan Kepir SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK	Gediz Üniversitesi
Prof. Dr. Suna TEVRÜZ	
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr. Taner ACUNER	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Refika BAKOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Selen DOĞAN	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Gönen DÜNDAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Oya ERDİL	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Halit KESKİN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin MEYDAN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKDİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN	Brunel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan KEPİR SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Nurdan ÖZARALLI	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma AYANOĞLU ŞİŞMAN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Alev TORUN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Senay YÜRÜR	Yalova Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi - Yürütme Kurulu Başkanı
Doç. Dr. Mehmet SARIIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Uzm. Hakan YALÇINER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ARAS	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emre EROL	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Salim İBİŞ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Osman USLU	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Bora YENİHAN	Sakarya Üniversitesi

DÖNEM BAŞKANI
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

YÜRÜTME KURULU BAŞKANI
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

İÇİNDEKİLER

Önsöz vii
Sunuş viii
İçindekiler ix

1. Oturum: **Tükenmişlik**

Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü
Gökhan BİTMİŞ, Hakan TURGUT, Alptekin SÖKMEN 1

Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failures) Üzerindeki Etkisi
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Mustafa KARACA, Özgür DEMİRTAŞ, Ali BAYRAM 7

Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı ile İş Tükenmişliği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma
Kubilay ÖZYER, Aysun KANBUR, Engin KANBUR, Yılmaz SEÇGİN 16

Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü
Ahmet ERKUŞ, Aysun TÜZÜN 22

2. Oturum: **Performans**

Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma
Alptekin SÖKMEN, Mehmet Ali BİLSEL, Cihat ERBİL 26

Sosyo-Teknik Kolaylaştırıcıların Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma
Enver AYDOĞAN, Gaye DENİZ 31

İş Memnuniyeti ve Öğrenme Kapasitesinin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Banka Sektöründe Bir Uygulama
Abdurrahim EMHAN, Fatih CURA 36

3. Oturum: **Örgütsel Bağlılık**

İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma
Senem NART 43

Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma
Sevgi Elmas, Merve KIRBAŞLAR, Cavide UYARGİL 50

Hemşirelerin Güven ve Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: İstanbul Hastaneleri Örneği
Kıvanç İNELMEN 55

Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Çalışanların İşletmeye Bağlılıklarındaki Etkisi
Ahmet DİKEN, Meral ERDİRENÇELEBİ 60

4. Oturum: **Tükenmişlik ve Sağlık Sektörü**
Stresle Başa Çıkma Tutumunun Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Mahmut AKBOLAT, Abdurrahman AKAR 74

Sağlık Çalışanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği
M. Fikret ATEŞ, İsmail TOKMAK, Hakan TURGUT 82

Sağlık İşletmelerinde Aşırı Çalışmanın Neden Olduğu Sağlık Problemleri (Karoshi)
Murat KOÇYİĞİT, M. Burak ÜNLÜÖNEN 87

5. Oturum: **Liderlik-I**
Özyeterlilik ve Otantik Liderliğin İşgörenlerin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi
Rana ÖZEN KUTANİS, Seher ULU 92

Yönetici Liderliği, Örgüt İklimi ve Çalışan İnovasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Seramik Sektöründe Ampirik Bir Araştırma
Hüseyin YILMAZ, Atilla KARAHAN 99

Lider-Takipçisi Etkileşiminde Liderin ve Takipçilerinin Rezilyansı
Dilek YILMAZ BÖREKÇİ, Yasin ROFCANIN 105

Farklı Lider-Üye ve Ekip-Üye Etkileşim Kalitesi Kombinasyonlarının Göreceli Yoksunluk ve Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında İş Sonuçlarına Etkisi
Ülkü Aslıhan ÖZKAN, Dilek YILMAZ BÖREKÇİ 111

6. Oturum: **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-I**
Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri
Ahmet ERKUŞ, Mustafa ÇÖPOĞLU, Mine AFACAN FINDIKLI 118

Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Adaletin Rolü
Özgür AYHAN, Sait GÜRBÜZ 122

Sosyal Sermaye Faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma
M. Kemal DEMİRCİ, Nazlı ARIK 132

7. Oturum: **Örgütsel Davranışta Genel Konular-I**
Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma
Sebahattin YILDIZ, Mukaddes ÇİÇEK 138

Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum-Çalışan Etkileşimi
Duygu KIZILDAĞ, Belkız ÖZKARA 144

Pozitif Sapma Davranışı: Yeni Bir Tanım Arayışı
D. Alex HECKERT, Onur ÜNLÜ 150

Psikolojik İyilik Halinin (Well Being) Örgütsel Bağlamda Belirleyicileri
Işık ÇİÇEK, İdil V. EVCİMEN, İsmail Hakkı BİÇER 154

8. Oturum: **İş Tatmini**
Çalışanların İş Tatmininin (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin) Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 164

Örgütlerde Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme Uygulamalarının Masa Başında Çalışanların İş Tatminine Etkisinin Değerlemesi
Burcu GÜVEN 175

Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması
Ali DİKİLİ, Serkan BAYRAKTAROĞLU 180

Haftasonu Tatilleri Çalışanları Şarj Etmekte midir? Stres, Motivasyon ve Negatif Duygusallık Açısından Bir Araştırma
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Yasemin KAYA, Tuğba DEDEOĞLU 186

9. Oturum: **Birey- Örgüt Uyumu**
Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi
Sema POLATÇI, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU 195

Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma
Mehlika SARAÇ, Bilçin MEYDAN 202

Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı
Zeynep Merve ÜNAL, Tülay TURGUT 207

Grup Gelişim Sürecine Ekolojik Bir Yaklaşım: Panarchy Teorisi
Aysun KANBUR, Mustafa Emre ÇAĞLAR 214

10. Oturum: **İşten Ayrılma Niyeti**
Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ 220

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi
Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL 226

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL 231

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi
Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER 237

11. Oturum: **Liderlik-II**
Yaratıcılığın Örgüt İklimi ve Liderlik Boyutuyla İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Uygulaması
Beyhan ÖZGÜ ÇAKIR, Rıfat İRAZ 244

Liderin Yönetime İlişkin Varsayımlarının Dönüşümcü Liderlik Davranışına Etkisi: Çok Düzeyli Bir Analiz
Sait GÜRBÜZ, Faruk ŞAHİN, Özgür AYHAN 249

Liderle Kurulacak Etkileşimde Örnek Davranışlar Sergilemenin Etkisi Üzerinde Egoist İklim Algısının Aracılık Rolü
Tuğrul OĞUZHAN 258

Lider Etkinliğinin Belirlenmesinde Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı: Geçici Köy Koruculan Üzerine Bir Araştırma
Tolga YILMAZ, Çağdaş Akif KAHRAMAN 267

12. Oturum: **İşkoliklik ve İşe Tutkunluk**
İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma
Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI, Serdar BOZKURT, Altan DOĞAN, Aylin Yavaş BOZKURT 273

İşkolikliğin Bireysel Öncelleri Üzerine Bir Araştırma: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi
Selma ÇETİNASLAN ARIKAN, Sezer CİHAN ÇALIŞKAN, Esra ATİLLA BAL 279

Kişiye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide İş Özyeterliliğinin Rolü
Eda ÇALIŞKAN 287

13. Oturum: **Örgütsel Davranışta Genel Konular-II**
Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi
Merve KIRBAŞLAR 294

Sosyal Zekanın Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Aracılık Rolü
Pelin KANTEN, Murat YEŞİLTAŞ 298

Örgütsel Adalet ve Extra Rol Davranışları İlişkisi
Senay YÜRÜR, Aşkın KESER, Cengiz MENGENCİ 307

14. Oturum: **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yalnızlık**
Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İzlenim Yönetiminin Aracılık Rolü
Harun ŞEŞEN, Semih SORAN 313

Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: İstanbul'da Yerleşik Otel Çalışanları Üzerine Bir Çalışma
Oğuz TÜRKAY, Seyit Ahmet SOLMAZ, Emirhan YENİŞEHİRLİOĞLU, Aydın ÜNAL . 319

İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler
Nuray MERCAN, Kemal DEMİRCİ, Ergun ÖZLER, Emine OYUR 322

15. Oturum: **Yıldırma**
Mobbing ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi
Aynur TAŞ, Azize ERGENELİ, Aylin AKYOL, Hilal DEMİREL 328

Cinsiyet Temelinde Yıldırma (Mobbing): Kilis İlinde Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Abdullah SOYSAL, Gözde İNAL, Zehra GÜL 333

Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi
Belma KEKLİK, Tuba SAYGIN, Nurdan ORAL KARA 338

İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma
Senem NART 343

16. Oturum: Örgüt Kültürü
Rekabet Eden Değerler Modeliyle Örgüt Kültürü İncelemesi: Görgül Bir Araştırma
Aytül Ayşe ÖZDEMİR 350

Örgüt Kültürünün Takım Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Bilgi Paylaşım Davranışı ile İlişkisi
Canan CEYLAN, Fatma PAKDİL 356

Toplumsal Kültürün Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Fırat Üniversitesi Öğrencileri Örneği
Baransel KOÇ, Muhammet DÜŞÜKCAN 362

Bireycilik-Toplulukçuluk Değerlerinin Başarı Amaç Yönelimlerine Etkisi Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Önder SAKAL, İhsan AYTEKİN 367

17. Oturum: Örgütsel Davranışta Psikolojik ve Sosyal Sermaye
Kişilik Özelliklerinin Sosyal Ağ Oluşumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Kamu Kurumunda Boylamsal Bir Çalışma
Çağdaş Akif KAHRAMAN, Sait GÜRBÜZ, A. Ender TOYDEMİR 378

Sosyal Sermayenin Örtülü Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi
Dursun BİNGÖL, Ercan TURGUT 384

Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü
Şevki ÖZGENER, Özgür DEMİRTAŞ, Seher ULU 391

18. Oturum: Örgütsel Davranışta Genel Konular-III
Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Biçimsel Kontrollerin Bilgi Asimetrisi ve Sonuçları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma
Ebru TOLAY, Evrim MAYATÜRK AKYOL, Olca SÜRGEVİL 401

Stratejik Yönetim Yenilikçi Davranışı Nasıl Etkiler? Algılanan Rekabetin Rolü
Ömer TURUNÇ, Abdullah ÇALIŞKAN, İrfan AKKOÇ 406

Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Bir Değerlendirme
Azize ERGENELİ, M. Gökhan BİTMİŞ 415

Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 420

Poster Bildiriler
Duygusal Emeğin Bireyin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çatışmanın Aracılık Rolü
Abdullah ÇALIŞKAN, Memduh BEĞENİRBAŞ 430

Örgütlerde E-Posta Kullanımının Teknoloji Kabulü ve Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Devlet Bankasının Adana Şubelerinde Örnek Uygulama
İ. Efe EFEOĞLU, Savaş MUTLU 441

Takım Çalışmalarında Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının Takım Üyelerinin Motivasyonu Üzerine Etkileri: Kozmetik Sektöründe Faaliyet Gösteren Kadın Girişimciler Örneği
Evrim MAYATÜRK AKYOL, Zehra Nuray NİŞANCI, Nezih Metin ÖZMUTAF 445

Kişisel Yaşamın İşe Etkisinde Medeni Durumun Etkisi
Mustafa BEKMEZCİ, İ.Sani MERT 450

Hizmetkar Liderliğin Takım Çalışmasına Etkisi ve Bir Üniversitede Araştırma Uygulaması
İbrahim KIRMIZI, Mürsel GÜLER, Meltem DİRİCAN, Zehra YENİ 458

Otel İşletmelerinde Üst ve Orta Kademe Yöneticilerin Yaşadığı Örgütsel İletişim Çatışmaları ve Çatışma Stratejilerinin Departmanlara Göre İncelenmesi
Uğur KILINÇ, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT 466

Örgütlerin Misyon ve Vizyon İfadeleri Çalışanların Örgüte Bağlılıklarını Etkiler mi?
Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT, Adnan KALKAN 473

İş Yerinde Psikolojik Danışmanlık Üzerine Nitel Bir Araştırma: Türk Çalışanların Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Genel Görüşleri
Eda ÇALIŞKAN, Murat Fikrettin TURAN 479

Örgütlerde Yüksek Kaliteli İlişkilerin Oluşturulması ve Sürdürülmesi
Oya ERDİL, Büşra MÜCELDİLİ 485

Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm, Kişisel Açılım ve Geri Bildirim
Fatih Feramuz YILDIZ 490

Türkiye'de Etik Liderliğin Davranışsal Temelleri ve Aracı Değişkenler Üzerine Bir Analiz
Birce Ceren ÇELEN 495

Etik Olmayan Müzakere Taktiklerinin Algılanması: Kamu Sektörü Örneği
Mustafa Kemal TOPÇU, Ünsal SIĞRI 500

Çalışanın Psikolojik Güçlendirme Algısı ve İş Performansının Yöneticiye Duyduğu Güven ile Olan İlişkisinde Yöneticinin Kullandığı Motivasyonel Dilin Rolü
Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR, Azize ERGENELİ 505

Negatif Duygusallık, Bağlamsal Performans ve İş Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Kadir ARDIÇ, Seher ULU 510

Yıldırma (Mobbing) Politikası: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma
Aslı KAYA, Aslı ŞAHİN 517

İŞKOLİKLİĞİN BİREYSEL ÖNCELLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KİŞİLİK, DEĞERLER VE KARİYER HEDEFLERİNİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Selma ÇETİNASLAN ARIKAN[1]
Sezer CİHAN ÇALIŞKAN[2]
Esra ATİLLA BAL[3]

Özet

Bu çalışmada, işkoliklik ile ilişkisi olabileceği düşünülen kişilik faktörleri ve daha önceki çalışmalarda işkoliklik ile ilişkisi ele alınmayan değerler ve kariyer hedefleri değişkenleri ele alınarak işkolikliğin bu bireysel öncellerle ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya ait veriler İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin 190 çalışanından elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, kişilik özelliklerinden "nevrotiklik" boyutunun işkolikliğin iki faktörü olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmayı yordadığını göstermiştir. Ayrıca, portre değerlerden de "güvenlik" değerinin işkolikliğin kompulsif çalışma faktörü üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kariyer hedeflerinin ise işkoliklik boyutları üzerinde beklenen etkisi doğrulanmadığı için ara değişken etkisinden bahsedilememektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Kişilik Özellikleri, Schwartz Portre Değerler, Kariyer Hedefleri

GİRİŞ

İşkoliklik: İşkoliklik kavramı, son yıllarda iş dünyası ve akademik çevreler tarafından üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir (Libano, Lorens, Salanova ve Schaufeli, 2010; Ersoy-Kart, 2005:609). İşkoliklik (workaholism) kelimesini ilk kez kullanan Amerikalı ilahiyat profesörü Wayne Oates'a (1971) göre işkoliklik, "kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı"dır. Literatürde işkolikliği çalışma yaşamı ve üretim açısından olumlu bir kavram, hatta "iyi bir bağımlılık" olarak değerlendirenler olsa da (Killinger, 1991; Machlowitz,1980) işkoliklik genellikle olumsuz bir kavram olarak kabul edilmektedir. 2000'li yıllarda yapılan araştırmalar, işkolikliğin olumsuz ve kişinin sağlığına zarar veren yönlerine vurgu yaparak; işkolikliği, "dışsal nedenlere bağlı olmaksızın, işle ilgili aktivite ve düşüncelere gereğinden fazla zaman ayırma" (Snir, Harpaz & ve Burke, 2003), "aşırı ve kompulsif çalışmalar" (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006), ve "aşırı çalışma ve içsel zorlanmayla karakterize, karşı konulamayan negatif psikolojik

[1] Okan Üniversitesi, Psikoloji Bölümü
[2] Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi
[3] Development Dimensions International Human Resources Consultancy

bir durum (Salanova, Líbano, Llorens, Schaufeli ve Fidalgo, 2008) olarak tanımlamıştır.

Kişilik: Kişilik en temel anlamıyla; bireyin içsel ve dışsal tüm davranışlarını belirleyen, diğer bireylerden farklılığını ortaya koyan, bununla birlikte sosyal çevre, aile, kalıtım, coğrafi ve fiziki şartlar gibi birçok faktörden etkilenebilen temel bir olgudur (Basım, Çetin ve Tabak, 2009); Erkuş ve Tabak, 2009). Kişilik yapısını temsil eden özelliklerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının ortaya konduğu görülmektedir (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990) Beş faktör kişilik özellikleri modeli, normal bir kişiliğin temel boyutlarını tanımlamaktadır (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005). Beş faktör kişilik kuramında adı geçen boyutlar; uyumluluk, dışadönüklük, nörotiklik, özdisiplin ve gelişime açıklık olarak belirlenmiştir (Costa ve McCrae, 1995). Uyumluluk kişilik faktörü yüksek kişiler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakar, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Dışadönüklük boyutu yüksek bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli, baskın, iddialı ve diğerlerine karşı ilgili olarak tanımlanmaktadır (Bono ve diğerleri, 2002). Nörotiklik; suçluluk, sinirlilik, hüzün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimidir. Özdisiplin kişilik özelliği ise itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özelliklerle ilişkilidir. Son olarak gelişime açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özelliktir. Yüksek seviyede gelişime açık olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Bono ve diğerleri, 2002; Costa ve McCrae, 1995; Liebert ve Spiegler, 1990).

Değerler: Değerler, alternatif davranış tipleri arasında karşılaştırma yapmamızı ve birini tercih etmemizi sağlayan normatif standartlardır (Becker ve McClintock, 1967). İnanç ve tutumlarımızın temelini oluşturan (Posner, Randolph ve Schmidt, 1987) ve davranışlarımızı etkileyen (Soutar, Grianger ve Hedges, 1999) değerler, kişilerin sosyal etkileşimleri sırasında öğrenilirler. Değerler ergenlik ve erken yetişkinlik evresinde önemli ölçüde oluşur ve değişir; yetişkinlik döneminde ise oldukça istikrarlı bir nitelik kazanırlar (Kapes ve Strickler, 1975; Rokeach, 1972). Shalom H. Schwartz, değerlerin, içerik ve yapılarına göre bütün bireylerde doğuştan var olan üç evrensel gereksinimin bilişsel yansımaları olduğunu ileri sürmektedir. Bu gereksinimler, biyolojik organizma olarak bireylerin temel ihtiyaçları (uyarılma, vb.), kişiler arası başarılı etkileşimin gerektirdiği ihtiyaçlar (iyilikseverlik, vb.) ve grupların ve toplumların hayatta kalması için gereken ihtiyaçlardır (uyma, vb.) (Schwartz ve Bilsky, 1987). Schwartz'ın ortaya koyduğu değerler: hazcılık, uyarılma, öz-yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, gelenekselllik, uyma, güvenlik, güç ve başarıdır.

Kariyer Hedefleri: Kariyer hedefleri, kişilerin iş hayatında, geleceğe yönelik kariyerleri ile ilgili kararları verirken çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin kararlarını ne düzeyde etkilediği ile ilintilidir (Zanzi ve diğerleri, 1991). Zanzi, Arthur ve Shamir (1991) 'dışsal' kariyer hedeflerinin (kişisel başarı ve örgüt içerisinde etkinlik kazanma), işyerindeki politik taktikler uygulama üzerinde 'içsel' kariyer hedeflerinden (beceri gelişimi ve özerklik geliştirme) daha etkin olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer hedeflerinden beceri gelişimi, çalışanların bilgi, yetenek ve becerilerini geliştirme arzularıyla ilintilidir. Özerklik geliştirme hedefi ise sıkı kural ve denetlemelerden bağımsız olarak çalışma arzusunu ifade etmektedir. Statü ve Etkinlik kazanma boyutu altında çalışanların kurum içinde terfi alarak yükselme, ücret artışı alma ve diğer çalışanlar üzerinde güç ve etkinlik kazanma arzuları ortaya konmuştur (Arıkan, 2011).

Araştırmanın Modeli: Araştırmada temel beklentimiz kişilik değişkenleri (örn: Nevrotiklik) ve değerler (güvenlik, başarı vb.)ile işkoliklik arasında bir ilişki çıkmasıdır. Kariyer hedeflerinin ise bu ilişkide aracı değişken olması beklenmektedir.

YÖNTEM

Katılımcılar: Araştırmaya İstanbul'da yaşayan ve farklı sektörlerde çalışan (100 erkek, 90 kadın) tam zamanlı çalışan katılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaşları 21 ve 62 arasında değişmekte olup (μ: 33,20, σ: 8,24); çoğunluğu yüksekokul ve üzerinde eğitim almıştır. Katılımcıların toplam iş deneyimleri ise 1-35 yıl arasında değişmektedir.

Ölçekler:

Katılımcılara demografik bilgi formunun yanı sıra araştırmanın konusu olan değişkenleri değerlendirmek amacıyla aşağıdaki ölçekler verilmiştir. Katılımcılardan tüm ölçekleri 1 Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 6 Tamamen Katılıyorum'a uzanan altılı skalada değerlendirmeleri istenmiştir.

BFI -The Big Five Inventory- Büyük Beşli Envanteri: Kişilik değişkenini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen 44 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan güvenirlik analizlerinde beş boyutun da Cronbach α katsayılarının tatmin edici düzeyde olduğu görülmüştür. Alt ölçeklere yapılan iç tutarlılık analizlerinin sonuçları şu şekildedir: Dışadönüklük Cronbach α .75, Uyumluluk Cronbach α .67, Özdisiplin Cronbach α . 77, Duygusal Denge Cronbach α.70, Açıklık Cronbach α.77.

Portre Değerler Ölçeği: Katılımcıların değerlerini ölçmek için Schwartz ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen 40 maddelik Portre Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Deminutku (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı tolere edilebilir düzeyde olan alt ölçekleri daha sonraki analizlere dâhil edilmiştir. Bu alt ölçekler ve iç tutarlılık katsayıları sırasıyla: Uyanlım

Cronbach α .57, Evrensellik Cronbach α .66, Yardımseverlik Cronbach α .60, ve Güvenlik Cronbach α .56.

Kariyer Hedefleri Ölçeği: Zanzi, Arthur ve Shamir'in (1991) çalışması dikkate alınarak Arıkan (2011) tarafından adapte edilmiş olan 19 maddelik ölçek kullanılmıştır. Alt ölçeklerin iç tutarlıkları Beceri Gelişimi Cronbach α .86, Statü ve Etkinlik Kazanma Cronbach α .66 ve Özerklik Geliştirme Cronbach α .70 olarak bulunmuştur.

DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği: Schaufeli, Taris ve Baker (2006) tarafından geliştirilmiş olan DUWAS İşkoliklik ölçeği kullanılmıştır. 17 maddelik ölçeğe uygulanan iç tutarlılık analizlerinde aşırı çalışma boyutunun güvenirliği Cronbach α .78, kompulsif çalışma boyutunun güvenirliği ise Cronbach α . 62 olarak bulunmuştur.

İşlem ve Analizler: Uygunluk örneklemi ile ulaşılan katılımcılardan anketleri doldurmaları istenmiştir. Veriler ise SPSS 21 ve AMOS 20 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

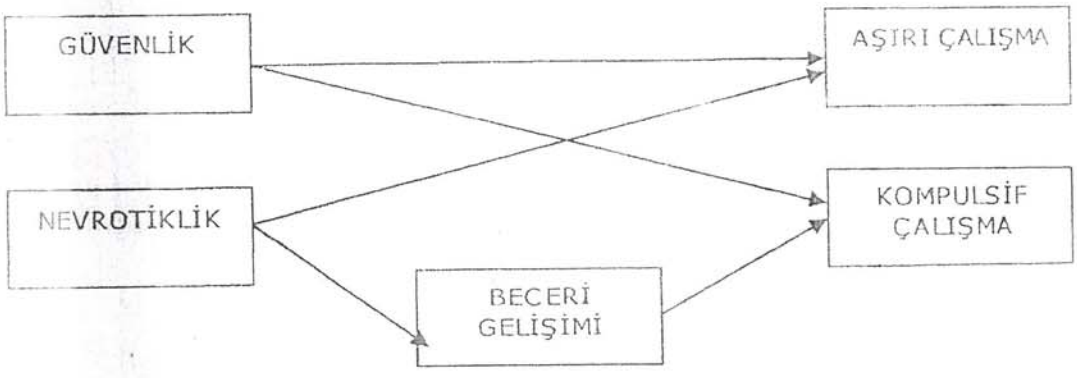
BULGULAR

Öncelikle korelasyon (Pearson's r) analizleri yapılmış ve korelasyon analizleri doğrultusunda aşağıdaki analizler yapılmıştır.

Regresyon Analizleri: Korelasyon analizlerinde aşırı çalışma ile ilişkili olan evrensellik, yardımseverlik, güvenlik ve nevrotiklik değişkenlerinin işkolikliğin aşırı çalışma boyutu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla StepWise yöntemi ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde denkleme değerlerden güvenlik (β:. 175, t:3.60, p<.05), kişilik özelliklerinden nevrotiklik (β:.377, t: 5,081, p<.01) girmiştir (R2: .19, F:16.897, p<.01). Yine korelasyon analizlerinde İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile ilişkili çıkan değişkenler çoklu regresyon analizine dahil edilerek StepWise metodu ile regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerden nevrotiklik (β:.311, t:4.032, p<.01) ve beceri gelişimi hedefinin (β:.266, t:3.447, p<.01) denkleme girdiği görülmüştür (R2:.139, F:12.071, p<.01). Baron ve Kenny'nin (1986) aracı değişken analizleri ön şartlarını sağlamadığı için Beceri Gelişiminin aracı değişkenliğine bakılmamıştır

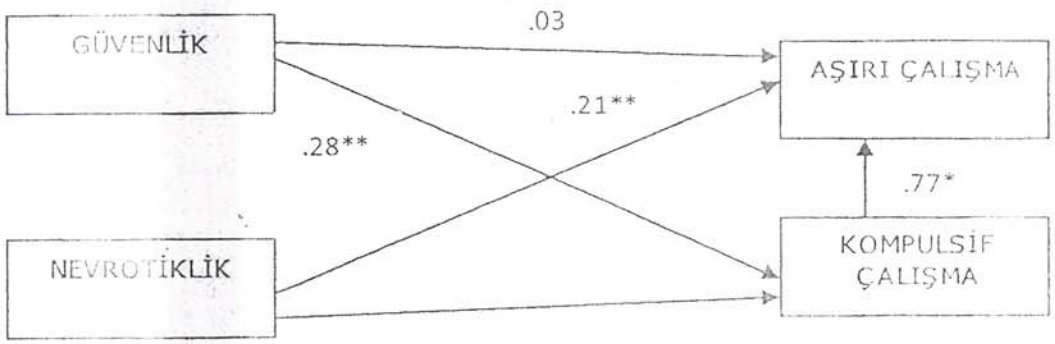
AMOS'ta yapılan analizler: İlk test edilen model Şekil 1'de gösterilmektedir. Ancak bu model veri ile uyumsuz çıkmıştır.

Şekil 1:



Modifikasyon endekslerinden faydalanarak model üzerinde değişiklikler yapıldığı zaman Şekil 2'de sunulan modelin veri ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2:



**p <.01 düzeyinde anlamlıdır.

Şekil 2'deki ilişkiler zincirinin $\chi 2$: 1.010, p>.05 değeri ile model ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca CMIN/DF: 1.010, GFI:0.997 olup model ile veri arasında iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. RMSA:.007 olup .05'den küçük olması ve 0'a yakın olması nedeniyle veri ve modelin birbirine uyumlu olduğunu göstermektedir. AIC: 19.010 bulunmuştur.

TARTIŞMA

Kariyer hedefleri ile ilgili herhangi bir ilişki çıkmamasına rağmen kişilik özelliklerinden nevrotiklik (duygusal denge) ve portre değerlerden güvenlik ile ilişki çıkması beklentilerimiz doğrultusundadır. Beş faktör kişilik modeline yönelik yapılan daha önceki çalışmalarda nevrotiklik ve özdisiplin gibi boyutların işkoliklik ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Sharma ve Sharma, 2011). Özellikle nevrotikliğin işkoliklik ile ilişkili çıkması dikkat çekicidir ve daha çok gözlemlenen bir bulgudur (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Clark, Lechook ve Taylor, 2010; Sharma ve Sharma, 2011). Nevrotik insanların kendilerini daha güvensiz hissettiği, daha kolay olumsuz duygulanım yaşadığı, daha kaygılı ve dürtüsel olma eğilimleri dikkate alındığında (Aziz ve Tronzo, 2011), bulguların bu yönde olması olağandır. Portre değerler ve işkoliklik ilişkisine baktığımız zaman Schwartz'ın (1992) "güvenlik" değerinin tanımı dikkate alındığı zaman sonuçların beklenen yönde olduğu görülmektedir. Güvenlik değerine öncelik veren kişilerin sağlık, ekonomik ve askeri güvenlik vb. konularda, muhtemelen çocuklukta yaşamış oldukları deneyimler nedeniyle, daha fazla kaygı yaşamaya eğilimli kişiler olduğu gözlemlenmektedir. Bu nedenle ekonomik anlamda kendini güvence altına almak isteyen ve işi bunun için bir araç olarak gören çalışanların işkolikliğin kompulsif çalışma boyutunda daha yüksek puan almaya eğilimli olması muhtemeldir.

Kariyer hedefleri ile ilgili bulgularımız beklenildiği gibi çıkmamıştır. Regresyon analizlerinde beceri gelişimi hedefinin kompulsif çalışma puanlarını açıkladığı bulunmuş olmasına rağmen etkisinin çok güçlü olmadığı ve AMOS'ta yapılan analizlerde ise modelin uyumluluğunu bozduğu gözlemlenmiştir.

Güvenlik ve nevrotiklik ile işkoliklik arasında çıkan ilişkiler özellikle kaygı ile işkoliklik arasında bir ilişki olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda kaygı ile bağlantılı değişkenlerin işkoliklik üzerindeki etkisi ile ilgili daha fazla araştırma yapılabilir. Kaygıya eğilimi belirleyen unsurlardan biri olan erken dönem bağlanma süreçleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiler "Bağlanma Kuramı" çerçevesinde (Bowlby, 1969) incelenebilir. Özellikle kaygılı bağlanmanın işkoliklik üzerindeki etkisi analiz edilerek işkolikliğin psikodinamiği üzerine de araştırmalar yapılabilir.

Araştırmamızın kısıtlılıklarından kısaca söz etmek gerekirse bulgular örneklemimiz ile sınırlıdır. Ayrıca bazı ölçeklerin güvenirlik katsayılarının beklenenden düşük çıkması bazı alt boyutların analizlere dâhil edilmemesine neden olmuştur. Ayrıca bazı ölçeklerin güvenirlik katsayıları .70'in altında olmasına rağmen tolere edilmişti. Bulguların değerlendirilmesinde bu kısıtlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

Arıkan, S. (2011). İş Yerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Önceller Üzerine Bir Araştırma. Türk Psikoloji Dergisi.(Turkish Journal of Psychology), (26-68), 52-71.

Aziz, S. ve Tronzo, C.L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. The Psychological Record,(61), 269–286.

Basım, N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, Türk Psikoloji Dergisi, (24-63), 20-3.

Basım, N. ve Tatar, İ. (2006). "Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma" [A Comperative Study on Impression Management in Public Sector], Amme İdaresi Dergisi, (39-4): 225-244.

Becker, G. M. ve McClintock, G. G. (1967). Value: Behavioral Decision Theory, Annual Review of Psychology (18), 239–286.

Bono, J.E., Boles T.L., Judge, T.A., and Lauver, K.J. (2002). "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", Journal of Personality, (70-3): 1311-1344.

Borgatta, E.F. (1964): "The Structure of Personality Characteristics", Behavioral Science, (9) 8-17.

Bowlby, J. (1982). Attachment and Loss. New York: Basic Books

Burke, R.J., Matthiesen, S.B. ve Pallese, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. Personality and Individual Differences, (40), 1223-1233.

Cattel, R.B. (1956): "Validation and Intensification of The Sixteen Personality Factor Questionnaire", Journal of Clinical Psychology, (12-3): 205-214.

Clark, A.M., Lelchook, A.M. ve Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism. Personality and Individual Differences, (48-7), 786-791.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a Brief Workaholism Scale. Psicothema, (1), 149-156.

Erkuş, A. ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (23-2).

Ersoy-Kart, Müge. (2005). "Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat):Turkish Form." Social Behavior and Personality: An International JourNal, (33-6) 609-618.

Kapes, J. T., ve Strickler, R. E. 1975. A longitudinal study of change in work values between 9th and 12th grades. Journal of Vocational Behavior, 6, 81-93.

Killinger, B. (1991). Workaholics: The Respectable Addicts. New York: Simon & Schuster.

Liebert, M. L. ve Spiegler, M. D. (1990). Personality Strategies and Issues. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Machlowitz, M. (1980). Workaholics: Living with Them, Working with Them. Reading, MA: Addison-Wesley.

Mount, M.K., Barrick M.R., Scullen, S.M., and Rounds, J. (2005). "Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types", Personal Psychology, (58) 447-478.

Oates, W.E. (1971). Confessions of a Workaholic: The facts about Work Addiction. New York: World.

Rokeach, M. (1972). Beliefs, Attitudes, and Values: A Theory of Organization and Change. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo [Workaholism]. Nota Técnica de Prevención, 759, 22ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R.Burke (Ed.): Research Companion to Working Time and Work Addiction (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.

Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). 'Toward a universal psychological structure of human values'. Journal of Personality and Social Psychology, (53), 550-562.

Sharma, J. ve Sharma, P. (2011). Workaholism and its Correlates: A Study of Academicians. International Journal of Management and Business Research, (1-3), 151-160.

Snir, R., Harpaz, I., Burke, R. (2003). Workhalism in Organizations: New Research Directions, Human Relations, (56-3) 291-319

Zanzi, A., Arthur, M. B., ve Shamir, B. (1991). The Relationship Between Career Concerns and Political Tactics in Organizations. Journal of Organizational Behavior, (12), 219-233.